

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

# **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

**(ai sensi della L. 190/2012 – D.lgs. 33/2013  
e del D.Lgs. 231/2001)**

***Anni 2020-2022***

a cura di

***Erf S.p.A.***

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

## Sommario

Glossario .....	3
INTRODUZIONE.....	4
1. QUADRO NORMATIVO – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE.....	4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E OGGETTO DEL PIANO .....	5
3. OBIETTIVI STRATEGICI .....	7
4. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO .....	8
5. I SOGGETTI COINVOLTI E DESTINATARI DEL PIANO .....	8
6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	10
7. GESTIONE DEL RISCHIO.....	13
7.1 Analisi del contesto .....	13
A) Contesto esterno.....	13
B) Contesto interno.....	15
Mappatura dei processi a rischio corruzione .....	17
7.2 Valutazione del rischio .....	18
A) Identificazione del rischio.....	18
B) Analisi del rischio e Ponderazione del rischio .....	19
7.3 Trattamento del rischio .....	22
7.4 Tabella riassuntiva .....	23
8. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	31
8.1 Contenuti.....	31
8.2 Trasparenza .....	31
8.3 Diffusione e formazione .....	31
8.4 Misure di Controllo.....	32
8.5 Rotazione dei dipendenti e Rotazione Straordinaria .....	32
8.6 Il Codice Etico .....	33
8.7 Conflitto di interessi .....	34
8.8 Inconferibilità ed incompatibilità .....	34
8.9 Segnalazioni di condotte illecite o non corrette da parte dei destinatari- tutela del dipendente che segnala gli illeciti (Whistleblowing) .....	35
8.10 Pantouflage.....	37
8.11 Il sistema disciplinare .....	38
8.12 Misure di prevenzione ulteriori .....	38
9. SEZIONE TRASPARENZA.....	38
9.1 Il quadro normativo.....	38
9.2 Obiettivi strategici in materia di trasparenza .....	39

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

9.3	Soggetti coinvolti .....	39
9.4	Individuazione dei dati da pubblicare .....	40
9.5	Accesso Civico.....	40
10.	MONITORAGGIO ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	41
12	PIANIFICAZIONE TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA .....	42

## Glossario

ERF (o Società)	Erf S.p.A. è partecipata, tra gli altri soci al 18,17% da Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Settentrionale (ex Autorità Portuale di Venezia) e al 59,98% da APV Investimenti (a sua volta partecipata al 100% da Sistema Portuale del Mar Adriatico Settentrionale).
Autorità Nazionale Anticorruzione (o ANAC)	L'ente che ha sostituito la Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (o CIVIT)
Codice Etico	Il codice etico adottato dalla Società e parte integrante del Piano e del Modello 231
Consiglio di Amministrazione (o CdA)	Consiglio di Amministrazione di Erf S.p.A.
Decreto Legislativo 231/2001	Il Decreto recante la <i>"disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"</i> ,
Destinatari	I soggetti destinatari delle prescrizioni del presente Piano di prevenzione della corruzione come descritti al paragrafo 4.
Legge	Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante <i>"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"</i>
Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ex art. 6 del D.Lgs. 231/2001
Organismo di Vigilanza (o ODV)	Organismo nominato ai sensi dell'art. 6, comma 1. Lett. b), del D.Lgs. 231/2001
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPCT o Piano	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza (o RPCT)	Persona preposta <i>ex lege</i> alla vigilanza sulla corretta ed efficace attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione ed alla proposta di eventuali aggiornamenti ai sensi dell'art. 1, comma 7, L. 190/2012 sulla corretta ed efficace attuazione del D.Lgs. 33/2013
Sistema di Gestione della Qualità (o SGQ)	Sistema di Gestione della Qualità adottato da Erf a norma UNI EN ISO 9001:2008
Società (o Erf)	Erf S.p.A.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

## **INTRODUZIONE**

Il tema dei costi che il fenomeno della corruzione determina sul sistema economico nazionale, che si aggiunge alle negative implicazioni di carattere politico-civile, ha indotto il Legislatore ad approvare la legge 6 novembre 2012 n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* (la “Legge”).

Tale legge rappresenta il più significativo intervento dedicato alla prevenzione della corruzione nel tessuto pubblico e alla cura dell’integrità dell’azione della Pubblica amministrazione.

La Legge risponde a due esigenze fondamentali: (i) la lotta alla corruzione quale fenomeno inafferrabile e inconoscibile nelle sue reali dimensioni e, secondariamente, (ii) l’esigenza di rispettare gli impegni che l’Italia ha assunto a livello internazionale.

In tale ottica, per quanto concerne il ruolo della Pubblica Amministrazione, il legislatore ha inteso operare, oltre che sul piano repressivo, anche sul fronte della prevenzione dei comportamenti corruttivi del personale dipendente al fine di addivenire ad una riorganizzazione strutturata del sistema di Pubblica Amministrazione, non disgiunto dalla ricerca di una maggiore efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa.

Sul fronte della prevenzione rivestono un ruolo strategico (i) la precisa individuazione delle aree di attività maggiormente esposte al rischio corruzione, (ii) la predisposizione di meccanismi preventivi, (iii) l’istituzione di un sistema di controlli interni, preventivi ed ex post, (iv) la cultura della trasparenza dell’agire amministrativo.

Il presente documento si prefigge di dare attuazione a tali principi e rappresenta l’adempimento da parte di Erf S.p.A. agli obblighi in materia definiti dalla normativa vigente.

## **1. QUADRO NORMATIVO – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE**

Con la Legge 6 novembre 2012 n. 190 è stata adottata, nell’ordinamento giuridico italiano, una disciplina organica per la prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione. La legge è attuazione dell’art. 6 della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’ONU il 31 ottobre 2003.

Successivamente, in attuazione della delega contenuta nella Legge, il legislatore è intervenuto dapprima con il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* e poi con il Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*.

Nel 2016 è stato emanato il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*.

Nello stesso anno vi è stata la delibera dell’ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”* dove la stessa Autorità si riservava di approfondire le problematiche collegate all’applicazione della legge 190/2012 per le società partecipate ed in controllo pubblico dopo l’introduzione del nuovo art. 2 bis del D.lgs.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

33/2013 da parte del D.lgs. 97/2016 e dove comunque venivano riportate importati indicazioni per predisporre gli aggiornamenti ai Piani triennali per la prevenzione della corruzione.

Con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 l'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione che ribadisce l'applicazione di misure di prevenzione della corruzione anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico anche con veste societaria e negli enti pubblici economici, come già indicato nel PNA 2016.

Con delibera n. 1134 del 8 novembre 2017, sono quindi state approvate le *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*.

In data 21 novembre 2018 con delibera n.1074 l'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.

In data 13.11.2019 l'ANAC ha approvato con la delibera n.1064 il PNA 2019 che rivede e consolida *"in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati. Il PNA contiene rinvii continui a delibere dell'Autorità che, ove richiamate, si intendono parte integrante del PNA stesso"*.

Il complesso normativo descritto si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, non solo sotto il profilo penalistico, connesso alla loro repressione, nel cui ambito si prevede comunque un inasprimento delle sanzioni, ma anche sul versante amministrativo, dando cioè grande risalto alla prevenzione della corruzione attraverso la promozione dell'etica pubblica.

In tale contesto un ruolo strategico riveste l'attuazione di una trasparenza completa dell'attività amministrativa, i cui adempimenti normativi si inseriscono nel più ampio quadro delineato dalla Legge.

Fra le altre misure la Legge impone a ciascuna Amministrazione di curare l'adozione ed aggiornamento, entro il 31 gennaio di ogni anno, di un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza documento che riporta *"la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenir e il medesimo rischio"*.

## **2. AMBITO DI APPLICAZIONE E OGGETTO DEL PIANO**

La società ERF Spa è una società partecipata in forma maggioritaria da APV investimenti Spa (società partecipata al 100% dall'Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Settentrionale) e dall'Autorità di Sistema Portuale del Mar Adriatico Settentrionale e che quindi rientra tra le società in controllo pubblico previste all'art. 2 bis, co 2 lett. b) del D.lgs 33/2013 che rinvia, per la loro definizione all'art. 2 co.1 lett. m) del D.lgs 175/2016.

Tale ultimo articolo definisce come società in controllo pubblico le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo, come previsto dall'art 2359 c.c.

L'assoggettamento delle società controllate dalla Pubblica Amministrazione alla legge 190/2012 è stato previsto già con la pubblicazione del Piano Nazionale 2015

Le *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"* adottate con delibera del 1134/2017 alle quali il PNA 2019 rinvia per le indicazioni di dettaglio, prevedono

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

che tanto le Pubbliche Amministrazioni quanto gli "altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2103" siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA (del quale è la legge stessa a definire la natura di atto di indirizzo), ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPCT, i secondi devono adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".... *Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'A.N.AC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti. È opportuno che esse siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento."*

ERF ha dunque ritenuto di adempiere al dettato normativo attraverso un'attività di revisione ed integrazione del proprio Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 con i contenuti previsti dalla normativa e dalle Linee Guida, di cui il presente piano costituisce un'appendice.

In base all'art. 1 co. 9 della Legge 190/2012, modificato dal D.Lgs.97/2016, il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- b. prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c. prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d. definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e. definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f. individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Per quanto riguarda la trasparenza l'art. 2 bis co. 2 lett. b) del D.lgs. 33/2013 prevede che *"la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica, in quanto compatibile, alle società in controllo pubblico come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175.*

L'ANAC al fine di aiutare gli enti nell'adempimento degli obblighi della trasparenza, nelle ultime Linee Guida approvate ha fornito, nell'allegato 1, delle indicazioni su quali siano le misure di prevenzione e gli obblighi di trasparenza che le società in controllo pubblico devono adottare e pubblicare.

Per quanto sopra riportato il presente documento vuole rappresentare la concreta attuazione degli adempimenti richiesti dalla Legge, secondo le indicazioni delineate nel PNA e

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

successivamente dall'ANAC. Esso deve intendersi comprensivo delle disposizioni, principi di comportamento e contenuti delineati negli ulteriori documenti aziendali richiamati nel prosieguo, ed in particolare: il Modello 231, il Codice Etico della Società, il Regolamento del personale e le procedure del Sistema di Gestione Integrato.

### **3. OBIETTIVI STRATEGICI**

Il presente Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, appendice e parte integrante del Modello 231, si prefigge l'obiettivo di radicare i principi di legalità, di correttezza comportamentale e di trasparenza nell'esercizio delle attività sociali, sia laddove le stesse comportino un rapporto (diretto o indiretto) con la Pubblica Amministrazione, sia nei rapporti con soggetti privati al fine di contrastare tutti i possibili fenomeni corruttivi.

La definizione del concetto di corruzione che si intende prevenire e contrastare è data dalla Legge 190/2012 e dalle Linee Guida e prevede *"un concetto più ampio di corruzione in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.a. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione" nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo". "Occorre cioè avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse."*

Il documento, quale integrazione delle prescrizioni dettate dalla Legge e dal D.Lgs. 231/2001, è in particolare volto ad attuare un sistema di prevenzione della corruzione, e di trasparenza dell'agire sociale favorendo l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

In tal senso il presente Piano, quale parte integrante del Modello, si prefigge in particolare di:

- rendere tutti coloro che operano per la Società consapevoli che fenomeni di corruzione, mala gestione ed in generale di condotte illecite, possono esporre la Società al rischio di conseguenze sul piano amministrativo ed a gravi rischi di danno all'immagine, oltre a produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto autore materiale della condotta;
- individuare il grado di esposizione della Società al rischio di corruzione e conseguentemente adottare delle misure di prevenzione volte a prevenire il medesimo rischio;
- sensibilizzare in modo costante ed attivo sulla necessaria attuazione di misure di contenimento del rischio e sull'osservanza delle procedure e regole interne;
- garantire, attraverso un'opportuna sensibilizzazione, la segnalazione di condotte non in linea con il Modello 231, con il Codice Etico o con le altre procedure adottate o comunque condotte illecite, nonché l'esistenza di situazioni di conflitto d'interesse che potrebbero non assicurare la correttezza dei rapporti tra la Società e soggetti terzi;
- coordinare le misure di prevenzione della corruzione, con gli ulteriori obblighi posti dalle vigenti disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

#### **4. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), nell'ambito delle proprie funzioni, cura l'aggiornamento periodico del Piano, anche con il coinvolgimento dei Responsabili delle aree aziendali, predisponendone la proposta di aggiornamento. La proposta viene trasmessa al Consiglio di Amministrazione e comunicata, per conoscenza, all'Organismo di Vigilanza. L'adozione dell'aggiornamento del Piano avviene con delibera del Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Il PTPCT deve essere pubblicato non oltre un mese dall'adozione, sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti Corruzione". Il PTPCT e le sue modifiche devono rimanere pubblicati sul sito unitamente a quelli degli anni precedenti.

Il Piano infatti può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza allorchè siano "*accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione*" (art. 1 co.10 lett.a) L.190/2012).

Come richiamato nel PNA 2019 e richiesto nel Comunicato del Presidente dell'ANAC del 16 marzo 2018 le amministrazioni sono tenute ad adottare ciascun anno, alla scadenza prevista, un nuovo completo PTPCT, senza procedere negli aggiornamenti a rinvii e/o soppressioni ed integrazioni di paragrafi rispetto ai Piani degli anni precedenti.

Il presente Piano costituisce quindi un aggiornamento completo del Piano triennale per la prevenzione della corruzione adottato da ERF a gennaio 2019 alla luce degli interventi dell'ANAC e delle modifiche che sono state introdotte negli anni.

Il Piano oltre ad essere pubblicato sul sito istituzionale, sarà inserito nella piattaforma online sul sito istituzionale di ANAC.

#### **5. I SOGGETTI COINVOLTI E DESTINATARI DEL PIANO**

In linea con le disposizioni contenute nella Legge, nel PNA e nel D.Lgs. 231/2001 sono individuati quali destinatari del Piano:

- i *soggetti in posizione apicale*, ovvero soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società medesima (ad es. membri degli Organi Sociali, dirigenti);
- i *soggetti in posizione subordinata*, ovvero soggetti che nell'ambito dell'organizzazione aziendale sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale (es. dipendenti);
- i *collaboratori*, ovvero soggetti esterni che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato, di altro vincolo contrattuale o procura e svolgono, direttamente o indirettamente, attività connesse o interessanti l'attività aziendale (es. consulenti, professionisti esterni);
- i *soggetti terzi*, quali le controparti contrattuali della Società che siano indifferentemente persone fisiche o giuridiche, quali fornitori, ed in generale tutti i soggetti verso o da parte dei quali la Società eroghi o riceva una qualunque prestazione.

Ove non diversamente specificato di seguito, nel presente Piano si farà riferimento ai "Destinatari", categoria che comprende tutti i soggetti appena indicati.

Tutti i Destinatari hanno un ruolo attivo e centrale nella corretta attuazione ed applicazione del Piano; i loro comportamenti dovranno conformarsi alle regole di condotta - sia generali che



<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

specifiche – previste, oltre che nel Modello 231 e nel Codice Etico, anche nel presente Piano, in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

In particolare, i soggetti coinvolti a vario titolo nella predisposizione ed attuazione del Piano, e quindi nella prevenzione del rischio corruzione, sono:

- a) Il **Consiglio di Amministrazione**, quale organo di governance e indirizzo politico della Società:
  - a. definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza
  - b. provvede alla designazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza;
  - c. adotta il Piano (entro il 31 gennaio di ogni anno) ed i relativi aggiornamenti;
  - d. osserva le misure contenute nel Piano;
  - e. fornisce la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano;
  - f. esamina il primo schema (bozza) di Piano trasmessa dal RPCT;
  - g. definisce ed adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
  - h. adotta, anche su indicazione del RPCT, le misure (protocolli, procedure, ecc.) funzionali all'attuazione del Piano;
  - i. adotta, anche su indicazione del RPCT, gli ulteriori documenti integranti il Piano ed i relativi aggiornamenti (Modello, Codice Etico, ecc).
- b) I **membri** del Consiglio di Amministrazione e dell'organo di controllo (Collegio Sindacale), ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze:
  - a. osservano le misure contenute nel Piano;
  - b. forniscono la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano;
  - c. adempiono agli obblighi di reporting nei confronti del RPCT;
  - d. adempiono agli obblighi di segnalazione;
  - e. segnalano i casi di personale conflitto di interessi (fermi restando gli ulteriori obblighi in materia previsti dalla legge).
- c) Il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza** (vedi oltre paragrafo 6).
- d) I **Responsabili di area/ufficio** i quali, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze:
  - a. osservano le misure contenute nel Piano;
  - b. forniscono la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano;
  - c. forniscono ai soggetti ad essi referenti idonee direttive per il rispetto e l'attuazione del Piano e delle misure dallo stesso, direttamente o indirettamente, individuate;
  - d. monitorano, nell'ambito delle rispettive competenze, il rispetto del Piano e delle misure dallo stesso previste da parte dei soggetti ad essi referenti;

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

- e. formulano proposte e suggerimenti al RPCT volte alla prevenzione dei rischi rilevati nel Piano ed all'individuazione delle ulteriori misure di contrasto;
- f. adempiono agli obblighi di reporting nei confronti del RPCT;
- g. adempiono agli obblighi di segnalazione;
- h. segnalano i casi di personale conflitto di interessi.

e) **L'Organismo di Vigilanza:**

- a. Fornisce, per quanto di competenza, la massima collaborazione al RPCT in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano, mappatura delle aree di rischio ed analisi del sistema di controlli;
- b. monitora, nell'ambito delle proprie competenze, il rispetto del Piano e delle misure dallo stesso previste;
- c. formula, ove lo ritenga necessario, proposte e suggerimenti al RPCT volte alla prevenzione dei rischi rilevati nel Piano ed all'individuazione delle ulteriori misure di contrasto;
- d. collabora con il RPCT anche segnalando fatti rilevanti ai fini del Piano;
- e. riferisce al RPCT e si coordina con esso in merito alla gestione di segnalazioni;
- f. valuta la necessità di aggiornamento del Modello e del Codice Etico in relazione a quanto previsto nel Piano;
- g. controlla e monitora gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa sulla trasparenza e ne attesta l'assolvimento.

L'O.d.V. durante l'anno 2019 ha assolto tale ultimo compito utilizzando i documenti messi a disposizione dall'ANAC ed ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione..

f) I **dipendenti** della Società i quali, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze:

- a. osservano le misure contenute nel Piano;
- b. forniscono la massima collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza in tutte le fasi di predisposizione ed aggiornamento del Piano;
- c. adempiono agli obblighi di segnalazione;
- d. segnalano i casi di personale conflitto di interessi.
- e. comunicano alla società e al RPCT l'instaurazione di procedimenti penali a loro carico per condotte di natura corruttiva.

g) I **terzi** che a qualunque titolo collaborano o si interfacciano con la Società:

- a. osservano, per le parti applicabili, le misure contenute nel Piano;
- b. rispettano in particolare i principi di cui al Codice Etico;
- c. adempiono agli obblighi di segnalazione.

## **6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

riconosciuti poteri e funzioni idonee a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche apportando modifiche organizzative.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza deve svolgere i seguenti compiti:

- elaborare, coinvolgendo i Destinatari, la proposta di Piano curandone la trasmissione al Consiglio di Amministrazione, per la pubblicazione sul sito a seguito di approvazione;
- curare l'aggiornamento periodico del Piano, anche con il coinvolgimento dei Responsabili di Area. In particolare il RPCT (i) predispone la proposta di aggiornamento, (ii) la trasmette al Consiglio di Amministrazione, (iii) ne cura l'adozione con delibera del Consiglio di Amministrazione.
- verificare l'efficace adozione, attuazione ed idoneità del Piano e formulare proposte di modifica allo stesso allorché vengano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni, ovvero qualora si verificano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società o a seguito di indicazioni da parte dei Destinatari e, in ogni caso, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità (in particolare a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio);
- valutare, ai fini di una efficace attuazione del Piano, il flusso di informazioni allo stesso trasmesse;
- curare la diffusione della conoscenza all'interno della Società del Piano;
- vigilare sul rispetto del Piano da parte dei Destinatari comunicando al CdA la mancata applicazione delle norme da parte dei Destinatari;
- gestire le ravvisate violazioni del Piano con le modalità previste dalla legge;
- curare la definizione di procedure appropriate per la selezione e formazione dei Destinatari, declinate sulla base delle rispettive aree di attività, con particolare riguardo ai Destinatari operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione, individuando i partecipanti ai programmi di formazione;
- vigilare sul rispetto delle norme di legge in materia di inconferibilità e incompatibilità;
- predisporre la relazione annuale sulle attività svolte che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, da trasmettere al Consiglio di Amministrazione e pubblicare sul sito web della Società;
- controllare il corretto adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa;
- controllare e verificare la regolare attuazione dell'accesso civico, secondo le modalità che saranno esposte nel paragrafo dedicato;
- scambiare informazioni con l'Organismo di Vigilanza.

Al fine di espletare proficuamente i suoi compiti, al RPCT sono attribuiti, con lo stesso atto di conferimento dell'incarico, idonei e congrui poteri, anche di spesa, in modo da garantire allo stesso la piena autonomia ed effettività di azione. In tal senso il RPCT può:

- coordinarsi con le funzioni presenti all'interno della Società e con l'ODV;
- richiedere o rivolgere informazioni o comunicazioni al Consiglio di Amministrazione o a singoli membri dello stesso, al Collegio Sindacale, alla società di revisione, nonché a tutte le funzioni/organi aziendali, ed ai Destinatari in generale;
- programmare e realizzare verifiche periodiche generali dell'attività aziendale, ai fini del costante e aggiornato controllo delle Aree a rischio e dell'efficacia del Piano;

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

- programmare e realizzare verifiche periodiche mirate su particolari operazioni/procedimenti ovvero su specifici atti posti in essere dalla Società;
- svolgere indagini interne, periodiche ed a sorpresa, per l'accertamento di eventuali violazioni del Piano o del Codice Etico;
- incoraggiare e promuovere, anche coordinandosi con le funzioni aziendali preposte, la diffusione e la comprensione del Piano;
- verificare e chiedere chiarimenti per iscritto e verbalmente a tutti i Destinatari in merito a comportamenti tenuti e/o potenzialmente a rischio corruzione e illegalità;
- accedere a tutta la documentazione aziendale e richiedere informazioni in merito ad atti, attività e/o procedimenti posti in essere o che interessino la Società;
- proporre - ove possibile e necessario - all'Organo Amministrativo la rotazione del Personale aziendale o la segregazione delle funzioni nei vari processi.

Al fine di garantirne l'operato, la Società assicura che il RPCT:

- non possa essere sindacato nello svolgimento delle proprie attività da alcun altro organismo o struttura aziendale;
- non subirà condizionamenti o pressioni;
- abbia ampi poteri ispettivi e libero accesso a tutte le funzioni/unità della Società, senza necessità di alcun consenso preventivo, onde ottenere ogni informazione, documento o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti;
- possa avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture e le risorse della Società, ovvero di consulenti esterni.

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge prevede altresì responsabilità in capo al RPCT disciplinate dall'art. 1, commi 12 e 14 L 190/2012 a cui si rinvia.

Nella deliberazione A.N.A.C. n. 840 del 2 ottobre 2018, a cui si rinvia per quanto qui non riportato, viene ribadito che i compiti del RPCT sono quelli di proporre e predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza dei fenomeni corruttivi; tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno degli enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti. Ciò comporta l'esclusione per il RPCT di accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

L'art. 1 co 7. della L. 190 /2012 prevede che *"L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizi il Responsabile ..."*.

Nelle Linee Guida e nei PNA viene ribadito che per le società in controllo pubblico le funzioni di RPCT debbano essere affidate dirigente in servizio evitando la designazione di dirigenti responsabili dei settori individuati fra quelli a maggior rischio corruttivo. La scelta deve inoltre ricadere su un dirigente che abbia dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo.

Nel caso in cui la società sia priva di dirigenti o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a maggior rischio corruttivo, il RPCT potrà essere individuato in un soggetto non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. Le attività svolte da tale soggetto dovranno essere sottoposte alla vigilanza stringente e periodica del Consiglio di Amministrazione.

In ultima istanza e per circostanze eccezionali, il RPCT potrà coincidere con un Amministratore purchè privo di deleghe gestionali.

Vista la ridotta compagine organica di ERF che vede la presenza di un unico Dirigente assegnato allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo e la mancanza di

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

altro soggetto non dirigenziale dotato di idonee competenze, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di nominare il Direttore Generale Antonio Tieri quale Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. Dato che tale soggetto risulta a capo delle aree individuate a rischio corruzione, le attività svolte dallo stesso saranno sottoposte alla vigilanza periodica del Consiglio di Amministrazione.

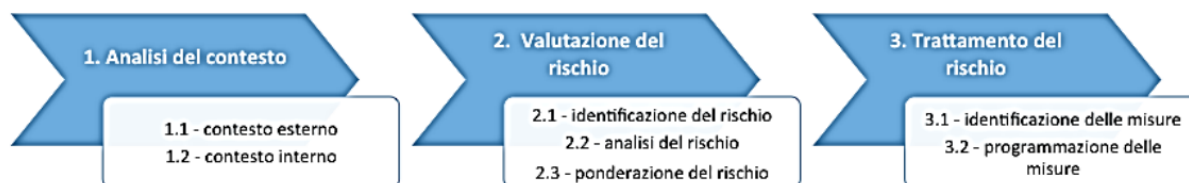
In considerazione della struttura organizzativa poco complessa, la Società ha ritenuto inoltre di non individuare dei soggetti "referenti" del RPCT, in quanto lo stesso si interfaccia direttamente con i Responsabili di Area.

Il personale della società può richiedere un confronto con il Responsabile, inviando una richiesta via mail all'indirizzo di posta elettronica reso noto e pubblicato sul sito istituzionale. Le possibilità di rapportarsi con il Responsabile sono inoltre facilitate dal fatto che lo stesso lavora ed è presente quotidianamente nella Società.

## 7. GESTIONE DEL RISCHIO

Il PTPCT è lo strumento preordinato alla gestione del rischio nell'ambito dell'attività svolta dalla Società ERF.

Il processo di stesura del PTPCT si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:



### 7.1 Analisi del contesto

L'Analisi del contesto (esterno e interno) rappresenta la prima fase del processo di gestione del rischio. Consente di acquisire informazioni utili a comprendere come possano verificarsi fenomeni corruttivi nell'ambito della Società proprio in considerazione delle specificità ambientali in cui si trova ad operare e delle sue caratteristiche organizzative interne.

#### A) Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno, ha come obiettivo quello di valutare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano, e in che misura, favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno della Società e conseguentemente permettono di elaborare una strategia di prevenzione e gestione del rischio adeguata e puntuale.

Per effettuare l'analisi è necessario acquisire dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Le informazioni vengono ricavate da fonti diverse, sia esterne che interne e vengono analizzate quelle utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di attività della Società.

Per l'analisi del contesto esterno è stata analizzata la prima relazione semestrale della DIA relativa ai mesi di gennaio-giugno del 2019. In tale relazione emerge che in Veneto le importanti infrastrutture, unitamente alla ricchezza generata dalle imprese regionali, rappresentano dei canali attraverso i quali la criminalità mafiosa punta ad infiltrarsi in maniera

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

“silente”, avvalendosi di imprenditori mafiosi che si propongono come soci e finanziatori di imprese in difficoltà, salvo poi rilevarne la proprietà e acquisirne la gestione. In questo sistema economico-imprenditoriale, si registra poi l’operato di professionisti e imprenditori che si rivolgono ai mafiosi per fare anche da tramite con la pubblica amministrazione.

Come esposto nella relazione infatti, l’agire mafioso si muove tra attività criminali “di primo livello” e “di secondo livello”: tra le prime rientrano le azioni illegali “essenziali”, che si esprimono attraverso la “pressione” e il controllo capillare del territorio e che generano una forte liquidità di denaro attraverso estorsioni, usura, sequestri di persona, traffico e spaccio di stupefacenti, contrabbando di tabacchi, traffico di armi, gioco e le scommesse. Le attività “di primo livello” determinano un surplus molto rilevante che deve essere reimpiegato. Da qui la necessità di una seconda fase. Le attività criminali “di secondo livello” rappresentano l’evoluzione della strategia mafiosa e si caratterizzano per metodi più sofisticati e discreti e offrono il vantaggio di destare meno allarme sociale, coinvolgendo imprenditori, professionisti e pubblici funzionari. In questi casi la corruzione di pubblici funzionari, lo scambio elettorale politico-mafioso, l’infiltrazione negli Enti locali, l’acquisizione di aziende produttive e la ricerca di imprenditori e professionisti compiacenti, costituiscono il volano per moltiplicare i profitti e allargare il raggio d’azione degli investimenti, allontanando sempre di più l’“aura mafiosa” dai propri affari.

I professionisti e gli imprenditori collusi - l’area grigia dell’economia criminale - consentono alle cosche di entrare in contatto con un’altra area grigia, altrettanto pericolosa, in cui operano gli apparati infedeli della Pubblica Amministrazione. La corruzione è l’anello di congiunzione tra queste due aree grigie che permette alle cosche di diventare un vero e proprio contraente della Pubblica Amministrazione, con ciò rafforzando e consolidando la propria posizione.

Nella relazione emerge che anche il Veneto è stato interessato da questo fenomeno ed in particolare per le attività di secondo livello: l’ndrangheta attraverso gravi intimidazioni e violenze, obbligava gli imprenditori a modificare a proprio vantaggio gli assetti societari, al fine di acquisirne il controllo. Prestava, inoltre, danaro a tassi usurari di oltre il 300%, riciclando ingenti somme di denaro con la complicità di imprenditori conniventi, che si prestavano ad emettere ed utilizzare fatture per operazioni inesistenti. Anche i Casalesi si sono proiettati in Veneto con l’intento di mimetizzare in “attività di secondo livello” i profitti derivanti dai loro crimini: in una prima fase la cosca poneva in essere delle attività usuarie ed estorsive nei confronti di numerosi imprenditori, che portavano alla spoliatura definitiva dell’azienda. In una seconda fase, utilizzava le aziende così acquisite come “cartiere” per riciclare il denaro sporco attraverso delle false fatturazioni. La terza e più evoluta fase del sistema mafioso era collegata allo scambio elettorale politico-mafioso, che si sostanzialmente, prima nel sostegno economico alla campagna elettorale di un ex sindaco di Eraclea e poi nel supporto amministrativo alle diverse attività economico-imprenditoriali sviluppate dalla consorceria, alla quale l’esponente politico assicurava le necessarie pratiche presso il Comune

A sostegno di quanto sopra descritto, nella relazione della DIA vengono riportati i dati sui soggetti segnalati per reati di criminalità organizzata nella Regione che sono in netto aumento: 60 rispetto ai 5 dell’anno precedente per il reato di associazione di tipo mafioso (416 bis cp), 75 rispetto ai 5 dell’anno precedente per la circostanza aggravante dell’utilizzo del metodo mafioso (art. 416 bis.1 cp) , tre rispetto all’assenza degli anni precedenti, per lo scambio elettorale politico mafioso (art.416 ter cp).

Gli accessi ai cantieri, eseguiti dai Gruppi Interforze per far emergere possibili infiltrazioni della criminalità organizzata nelle fasi di realizzazione di un’opera pubblica, in Veneto nel primo

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

semestre 2019 sono stati 2 durante i quali sono state controllate 62 persone e 14 aziende ed è stato emesso 1 provvedimento interdittivo.

Nel primo semestre 2019, la DIA ha effettuato nel Veneto 663 operazioni conseguenti a segnalazioni di operazioni sospette legate alla criminalità organizzata e 2827 relative a reati spia.

Analizzando ed interpretando questi dati si evince quindi come sia sempre più presente il pericolo per la Società e i Destinatari del presente Piano, di entrare in contatto con imprese solo apparentemente legali che sfruttano la loro posizione per infiltrarsi nella pubblica amministrazione e conseguentemente anche nella gestione degli appalti. Ciò rende necessario che vengano sempre adottate le misure di prevenzione ed i controlli posti in essere da ERF soprattutto nei casi di "richieste" anomale da parte dei clienti o presentazione di documentazione non completa o sospetta durante le procedure di selezione del contraente.

### **B) Contesto interno**

Per l'analisi del contesto interno sono stati presi in considerazione gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa della Società che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione per evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità della Società.

L'obiettivo ultimo dell'analisi del contesto interno si sostanzia nell'analisi di tutta l'attività svolta dalla Società attraverso la mappatura di tutti i processi al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal PNA.

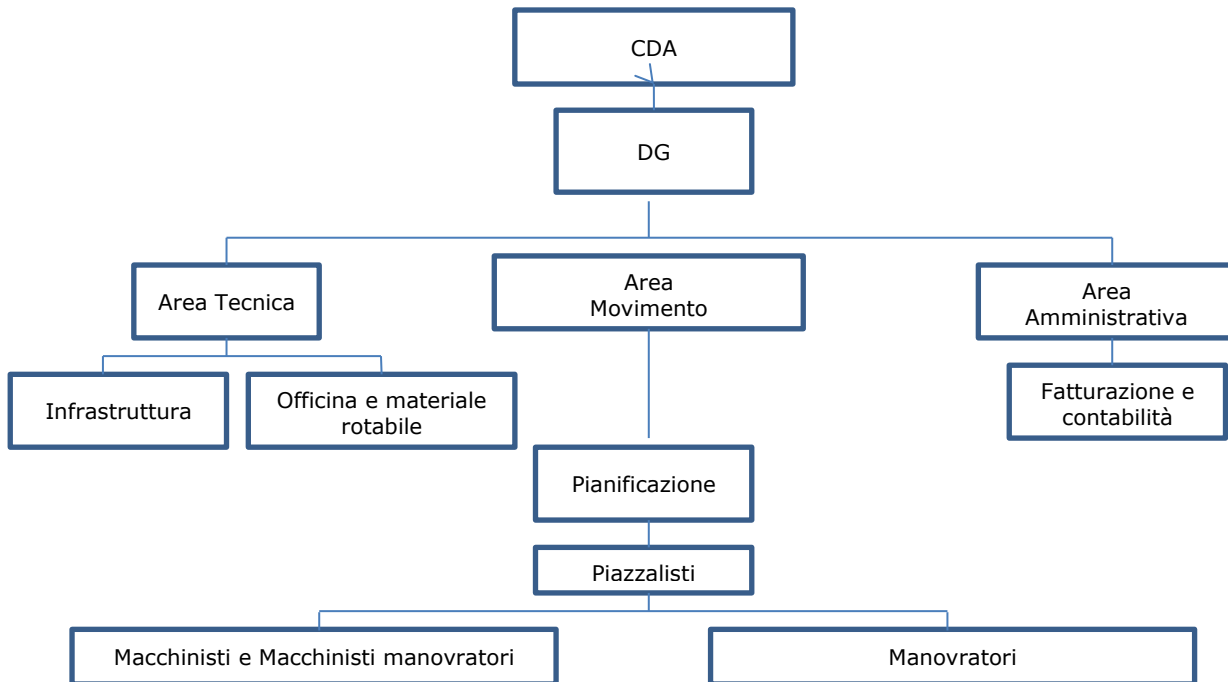
L'ANAC fornisce delle indicazioni sulle aree a rischio corruzione che ciascuna amministrazione o ente deve considerare. Tali aree sono le seguenti:

- autorizzazioni o concessioni
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Alle aree di rischio sopra indicate per quanto riferibili alla Società, devono essere individuate quelle ulteriori peculiari al tipo di attività svolta da ciascuna amministrazione o ente, definite "Aree di rischio specifiche".

Al fine quindi di procedere all'analisi del contesto interno si è tenuto conto della struttura organizzativa della Società ERF che risulta essere molto semplice ed è così costituita:

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	



Il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri che non hanno deleghe gestorie; sono presenti 57 dipendenti di cui:

- 1 Direttore Generale;
- 4 Quadri;
- 5 addetti alla manutenzione;
- 6 impiegati in ufficio;
- 8 piazzalisti;
- 13 macchinisti-manovratori;
- 20 manovratori.

Per quanto riguarda le attività svolte dalla Società ERF, la stessa ha come oggetto sociale:

*" l'esecuzione di trasporti ferroviari per conto dei propri soci e per conto delle altre Aziende che esercitino attività industriale o commerciale nella zona di Marghera per il loro collegamento con la rete ferroviaria nazionale. A tal fine la società può effettuare:*

- a) la costruzione di raccordi ferroviari ed altri impianti connessi a servizi di interesse collettivo, nonché di fabbricati per uso industriale, depositi, uffici ed abitazioni;*
- b) la gestione di raccordi ferroviari od altri impianti, anche in regime di concessione da parte di Comuni od altri Enti pubblici e privati;*
- c) l'acquisto, la locazione e la vendita per proprio conto e per conto di terzi di beni immobili, mobili, macchinari, attrezzature, automezzi e quant'altro necessario per la sua attività;*
- d) la partecipazione in imprese ed in Società finanziarie industriali e commerciali esistenti o da crearsi, aventi attività affini all'oggetto sociale o ad esso ausiliario, sottoscrivendo azioni o carature o prendendo partecipazioni in qualsiasi modo o forma;*
- e) la prestazione di avalli e fidejussioni a favore di terzi;*
- f) attività correlata a quella principale di studi e ricerche nel campo della mobilità ferroviaria*
- g) ogni altra operazione finanziaria, industriale e commerciale, necessaria od opportuna per il conseguimento dello scopo sociale, ivi compresa l'assunzione di mandati dai soci e dai terzi per*



<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

*l'esecuzione delle operazioni inerenti i loro rapporti con le Imprese Ferroviarie e/o R.F.I., ed in particolare effettuare spedizioni e svincoli di carri ferroviari."*

Per maggiori dettagli si rinvia a quanto presente sul sito istituzionale [www.erf-spa.it](http://www.erf-spa.it)

### **Mappatura dei processi a rischio corruzione**

La predisposizione del Piano, ed in particolare la mappatura dei processi a rischio corruttivo, ha richiesto lo svolgimento di una serie di attività volte alla costruzione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi in linea con le disposizioni della Legge, del PNA e delle ulteriori Determinazioni emanate dall'ANAC. Tali attività sono state svolte principalmente per l'elaborazione del Piano per gli anni 2017-2019 e si sono articolate nelle seguenti fasi:

A. preliminare analisi della documentazione e delle informazioni utili alla individuazione e razionalizzazione delle attività svolte da ERF e del suo assetto organizzativo;

B. individuazione delle aree potenzialmente esposte al rischio corruttivo (c.d. Aree a rischio) e dei relativi "Responsabili" o referenti attraverso interviste ai Responsabili e l'analisi della documentazione aziendale esistente.

Sono state così individuate le aree di operatività aziendale a rischio ed i relativi i processi aziendali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni, gli strumenti e/o i mezzi per la commissione delle fattispecie corruttive.

Per la predisposizione del presente Piano sono state controllate e aggiornate le aree ed i processi ritenuti a rischio corruttivo, anche a seguito dell'aggiornamento del Modello 231.

Dalla mappatura dei processi si riportano di seguito le aree specifiche per le quali pare più elevato il rischio corruttivo ed i soggetti coinvolti:

<b>DESCRIZIONE AREE</b>	<b>SOGGETTI RESPONSABILI</b>
<b>affidamento servizi e forniture</b> negoziiazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti per l'approvvigionamento di beni, servizi anche mediante gare <i>Per la descrizione del processo si rimanda a quanto descritto nel Modello 231, nel capitolo relativo al "ciclo passivo- acquisto di beni e servizi".</i>	CdA DG DA Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto Responsabile Risorse Umane Responsabile Amministrativo
<b>acquisizione, progressione e gestione del personale</b> <i>Per la descrizione del processo si rimanda a quanto descritto nel Modello 231, nel capitolo relativo al "ciclo passivo-personale dipendente" e al Regolamento del personale</i>	CdA DG Commissioni di selezione Responsabile Risorse Umane Responsabile Amministrativo
<b>Vendita di servizi</b> <i>Per la descrizione del processo si rimanda a quanto descritto nel Modello 231, nel capitolo relativo al "ciclo attivo".</i>	CdA DG Responsabile Amministrativo Ufficio movimento Piazzalisti Altri soggetti coinvolti nella vendita di servizi
<b>concessione ed erogazione di sovvenzioni, di contributi, finanziamenti</b> <i>Per la descrizione del processo si rimanda a quanto descritto nel Modello 231, nel capitolo "flussi passivi- pubblicità e rappresentanza" e nel capitolo "Rapporti con la pubblica amministrazione"</i>	CDA DG Resp. Amministrativo

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

<p><b>gestione flussi monetari e finanziari</b>  tenuta della contabilità, redazione del bilancio di esercizio, ecc.  <i>Per la descrizione del processo si rimanda a quanto descritto nel Modello 231, nel capitolo relativo al "ciclo finanziario " e al capitolo "bilancio e altre comunicazioni sociali".</i></p>	<p>CdA  DG  DA  Responsabile Risorse Umane  Responsabile Amministrativo</p>
<p><b>gestione dei rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio ed organi di vigilanza</b>  anche durante ispezioni, verifiche, richiesta di autorizzazioni, certificazioni  <i>Per la descrizione del processo si rimanda a quanto descritto nel Modello 231, nel capitolo "Rapporti con la pubblica amministrazione"</i></p>	<p>CdA  DG  Soggetti incaricati rapporti con la P.a.</p>
<p><b>finanziamenti pubblici</b>  finanziamenti concessi da soggetti pubblici o dalla Comunità Europea  <i>Per la descrizione del processo si rimanda a quanto descritto nel Modello 231, nel capitolo "Rapporti con la pubblica amministrazione"</i></p>	<p>CdA  DG  DA  Soggetti incaricati rapporti con la P.a.  Resp.  Amministrativo</p>
<p><b>Affari legali e contenzioso</b>  <i>Per la descrizione del processo si rimanda a quanto descritto nel Modello 231, nel capitolo "Rapporti con la pubblica amministrazione"</i></p>	<p>CdA  DG  Resp. Amministrativo</p>

## 7.2 Valutazione del rischio

Per ciascun processo inserito nell'elenco di cui sopra è stata effettuata la valutazione del rischio, attività complessa suddivisa nei seguenti passaggi:

- identificazione
- analisi
- ponderazione del rischio

### A) Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, di pertinenza della Società.

L'individuazione include tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi e avere conseguenze sulla Società.

Per procedere all'identificazione degli eventi rischiosi o fattori abilitanti, vengono prese in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative:

#### Interne

- procedimenti disciplinari,
- segnalazioni,
- report di uffici di controllo,
- incontri con i responsabili degli uffici e con il personale.

#### Esterne

- casi giudiziari,
- altri dati del contesto esterno.

I rischi della società individuati sono sinteticamente descritti nella colonna "Identificazione rischio nella tabella riassuntiva presente al paragrafo 7.4

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

Come previsto dall'allegato 1 al PNA 2019, l'analisi per l'identificazione dei rischi è stata condotta per processi, non ulteriormente scomposti in fasi o attività, in quanto la Società ERF ha una dimensione organizzativa ridotta e nel corso di questi anni non si sono manifestati fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità.

### **B) Analisi del rischio e Ponderazione del rischio**

L'analisi del rischio ha come obiettivo quello di:

- comprendere in maniera più approfondita gli eventi rischiosi identificati nella fase precedente
- e di individuare il livello di esposizione al rischio delle attività e dei relativi processi.

Come suggerito dall'ANAC, l'analisi è stata essenziale al fine di:

- comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi (circostanze che ne favoriscono il verificarsi) e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per prevenirli,
- definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi.

In relazione a ciascun Processo Sensibile individuato si è quindi proceduto ad un'analisi del livello di rischio, teorico e potenziale mediante:

- Valutazione della **probabilità** di accadimento del rischio, cioè quanto è probabile che un rischio accada effettivamente in relazione al processo e ai controlli in atto, stimata sulla base dei seguenti elementi:
  - a) Discrezionalità del processo;
  - b) Complessità del processo (segregazione delle funzioni);
  - c) Valore economico del processo;
  - d) Controlli
  - e) Manifestazione di eventi corruttivi in passato
  - f) Segnalazioni e provvedimenti disciplinari
  - g) Grado di attuazione delle misure di trattamento
- Valutazione dell'**impatto** dell'eventuale accadimento, inteso quale danno che il reato può recare alla Società, stimato sulla base dei seguenti elementi:
  - a) Impatto economico;
  - b) Impatto organizzativo;
  - c) Impatto reputazionale.

L'approccio utilizzato per stimare l'esposizione al rischio è stato misto in quanto sono state prese in considerazione le valutazioni espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi (approccio qualitativo), insieme a dati di tipo quantitativo (dati dei precedenti di natura corruttiva, le segnalazioni ricevute e i procedimenti disciplinari legati a fenomeni corruttivi o di mala amministrazione).

La valutazione del rischio, anche se prevede l'attribuzione di punteggi, è stata formulata facendo prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico e come meglio si dirà nel seguito, non è stata fatta la media della valutazione dei singoli indicatori, ma si considerato il valore più alto nella stima del rischio.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

VALUTAZIONE PROBABILITÀ	VALUTAZIONE IMPATTO	VALUTAZIONE RISCHIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attività a bassa discrezionalità (processo totalmente vincolato)</li> <li>- Segregazione delle funzioni</li> <li>- valore economico del vantaggio a soggetti esterni basso</li> <li>- Sussistenza di specifici controlli</li> <li>- nessun precedente</li> <li>- nessuna segnalazione e nessun procedimento disciplinare</li> <li>- attuazione delle misure di trattamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- poco personale impiegato nel processo</li> <li>- bassa gravità economica dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo</li> <li>- nessun danno all'immagine/reputazione della società</li> </ul>	RISCHIO BASSO=1
<ul style="list-style-type: none"> <li>- attività a media discrezionalità (processo parzialmente vincolato)</li> <li>- segregazione parziale</li> <li>- valore economico del vantaggio a soggetti esterni non di particolare rilievo</li> <li>- Sussistenza di controlli ridotti</li> <li>- precedenti in realtà simili</li> <li>- segnalazioni e procedimenti disciplinari su malfunzionamenti o mala gestione dei processi</li> <li>- attuazione non precisa delle misure di trattamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- metà del personale totale impiegato nel processo</li> <li>-modesta gravità economica dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo</li> <li>- modesto danno all'immagine/ reputazione della società</li> </ul>	RISCHIO MEDIO = 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>- attività ad alta discrezionalità (processo non vincolato)</li> <li>- nessuna segregazione delle funzioni</li> <li>- valore economico del vantaggio a soggetti esterni di particolare rilievo</li> <li>- nessun controllo</li> <li>- manifestazione di eventi corruttivi in passato</li> <li>- segnalazione di eventi corruttivi e conseguenti provvedimenti disciplinari</li> <li>- mancata attuazione delle misure di prevenzione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tutto il personale impiegato nel processo</li> <li>- elevata gravità economica dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo</li> <li>-grave danno all'immagine/ reputazione della società</li> </ul>	RISCHIO ALTO = 3

RISCHIO	INDICE DI RISCHIO (probabilità x impatto)
RISCHIO BASSO	Da 0 a 2
RISCHIO MEDIO	Da 3 a 5
RISCHIO ALTO	Uguale o maggiore a 6

Nel caso in cui nel processo analizzato fossero presenti indicatori appartenenti a diverse categorie di rischio (ad esempio sussistenza di specifici controlli, nessun precedente, nessuna segnalazione e nessun procedimento disciplinare che comportano un rischio basso =1, ma l'attività sia solo parzialmente segregata rischio medio=2) si è deciso di adottare un criterio

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

generale di "prudenza", evitando la sottostima del rischio, e quindi assegnare il valore di rischio maggiore nella stima.

Come si vedrà nella tabella che segue è stato analizzato per tutte le aree a rischio corruzione e nei vari processi, il livello di esposizione del rischio che risulta essere nel complesso basso.

La Società ritiene al momento, anche in ragione della mancanza di eventi corruttivi progressi o riscontrati in questi anni, della ridotta complessità organizzativa, dell'adozione del Modello 231, e dalle risultanze dell'analisi dei rischi, di rimandare la motivazione di ogni misurazione nei prossimi Piani Triennali.

<b>AREE DI RISCHIO</b>	<b>PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE</b>	<b>VALUTAZIONE DEL RISCHIO</b>
<b>Affidamento servizi e forniture</b>	Analisi e definizione dei fabbisogni	Basso (i.r.=2)
	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Basso (i.r.=2)
	Valutazione delle offerte (preventivi) e aggiudicazione	Medio (i.r.=4)
	Procedure negoziate	Medio (i.r.=4)
	Affidamenti diretti	Medio (i.r.=4)
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Basso (r.i.=1)
	Subappalto	Basso (r.i.=1)
	Verifiche in corso di esecuzione	Basso (r.i.=2)
	Rendicontazione del contratto	Basso (r.i.=2)
<b>Acquisizione, progressione e gestione del personale</b>	Reclutamento	Basso (r.i.=1)
	Progressioni di carriera	Basso (r.i.=1)
	Premi	Basso (r.i.=1)
	Procedimenti disciplinari	Basso (r.i.=1)
	Conferimento di incarichi di collaborazione	Basso (r.i.=2)
<b>Vendite di servizi</b>	Tariffe	Basso (r.i.=1)
	Prestazioni	Basso (r.i.=2)
	Reclami	Basso (r.i.=1)
	Inadempimenti	Basso (r.i.=2)
<b>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, di contributi, finanziamenti</b>	Sponsorizzazioni omaggi	Basso (r.i.=1)
<b>Gestione flussi monetari e finanziari</b>	Amministrazione e controllo	Medio (r.i.=4)
<b>Gestione dei rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio ed organi di vigilanza</b>	Rapporti con la P.A. in genere	Basso (r.i.=2)
<b>Finanziamenti pubblici</b>	Ottenimento, Utilizzo e rendicontazione	Basso (r.i.=2)
<b>Affari legali e contenzioso</b>	Predisposizione dei contratti	Basso (r.i.=1)
	Gestione dei contenziosi	Basso (r.i.=2)
	Definizione stragiudiziale	Basso (r.i.=1)

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

Una volta ottenute le risultanze della valutazione del rischio si è proceduto alla ponderazione del rischio che ha lo scopo di stabilire: le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Quanto alle azioni da intraprendere, è stato valutato il rischio residuo, ossia il rischio che persiste sulla base delle misure di prevenzione adottate e attuate dalla Società in questi anni e la loro idoneità ed è emerso che non risulta necessario porre in essere ulteriori attività, essendo sufficiente mantenere attive le misure già esistenti.

Dalla valutazione effettuata inoltre non risultano esserci rischi critici, quindi saranno sottoposti a maggiori controlli i processi dove il rischio è risultato essere Medio.

### **7.3 Trattamento del rischio**

Il trattamento del rischio è la fase tesa ad individuare le misure di prevenzione della corruzione, ossia i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi ed a programmare le misure stesse. Per misure di prevenzione si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dalla Società.

L'ANAC definisce due tipi di misure diverse: quelle "obbligatorie", la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative e quelle "Ulteriori" che, invece, possono essere inserite nei PTPC a discrezione della Società.

Occorre poi distinguere tra "misure generali" che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intero ente e "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Per ogni Processo a rischio corruzione individuato si è pertanto analizzato e valutato il sistema di misure preventive e controlli già presenti ed adottati dalla Società al fine di valutarne l'efficacia in termini preventivi e funzionali, e si è proceduto alla definizione e pianificazione delle misure di prevenzione necessarie al fine di mitigare il rischio di commissione di eventi corruttivi.

La Società avendo già adottato il Modello di organizzazione e gestione ritiene che molte delle misure proposte siano già efficacemente previste, adottate ed attuate in base a tale sistema. Ci si riferisce in particolare alle misure dei controlli, della formazione, di segnalazione e protezione e segregazione delle funzioni non essendo possibile la rotazione del personale per la ridotta compagine organica. Per questo motivo nella tabella di analisi dei rischi e trattamento degli stessi (Tabella riassuntiva, paragrafo 7.4) viene richiamato il Modello 231 che è stato modificato ed integrato nel corso dell'anno 2018 anche con ulteriori accorgimenti per prevenire i fenomeni corruttivi. Al fine di una maggiore chiarezza rispetto ai PTPCT precedenti, nella tabella riassuntiva sono state meglio specificate le parti del Modello 231 che contengono le regole di comportamento da seguire in modo da prevenire il rischio e i suoi fattori abilitanti.

Nel 2019 inoltre la Società ha proceduto a revisionare il Codice etico e di comportamento nel quale sono previste regole di comportamento per prevenire i rischi corruttivi e più in generale tutti i fenomeni di mala amministrazione.

Come già detto al paragrafo precedente, la Società ha deciso di non prevedere nuove misure in quanto quelle previste nei Piani precedenti risultano essere attuate e sono risultate idonee a prevenire i rischi corruttivi e i suoi fattori abilitanti.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

#### 7.4 Tabella riassuntiva

Si precisa che nell'Area Affidamento servizi e forniture al momento non sono stati presi in considerazione i processi relativi alle gare d'appalto in quanto la Società non effettua acquisti di importi elevati se non raramente e non è tenuta a ricorrere allo strumento della gara.

Nonostante ciò la metodologia seguita per l'acquisto di beni e servizi è conforme a quanto previsto nel Codice degli appalti. In particolare vengono rispettate le soglie previste dall'art. 36 del D.lgs. 50/2016.

La colonna "Organi e persone fisiche responsabili" indica i soggetti responsabili dell'attuazione della misura e dei controlli relativi alla sua attuazione.

La colonna "attività di implementazione monitoraggio" prevede la programmazione delle attività di implementazione e monitoraggio delle misure in quanto si è ritenuto di non prevedere nuove misure. Si fa presente che si è deciso di non inserire gli indicatori di monitoraggio in quanto le misure riguardano principalmente il rispetto di parti specifiche del Modello 231 e del Codice etico che stabiliscono modalità di comportamento e controlli per ogni singola attività. Il rispetto di tale procedure viene monitorato, oltre che dal CdA, dal Direttore generale e RPCT e dai responsabili di funzione anche dall'O.d.V. Ciò fa sì che non sia facile ipotizzare, per alcune misure, degli indicatori di monitoraggio (ad esempio numero di controlli effettuati sulle pratiche).

<b>AREA AFFIDAMENTO SERVIZI E FORNITURE</b>					
<b>Processo</b>	<b>Organi e persone fisiche responsabili</b>	<b>Identificazione rischi</b>	<b>Valutazione dei rischi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Attività di implementazione/ monitoraggio</b>
Analisi e definizione dei fabbisogni	- CdA - DG - DA - Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto	- Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza, efficacia economica, ma per interessi particolari - Frazionamento artificioso del fabbisogno al fine di eludere le soglie	Basso	- Modello 231, Risk assesment, par. 2.2.2 "acquisto di beni e servizi" e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo"; cap. 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.2 e 4.2	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Definizione dell'oggetto dell'affidamento	- CdA - DG - DA - Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto	- Utilizzo della definizione in modo selettivo per limitare il numero degli offerenti - Carente esplicitazione degli elementi essenziali del contratto per disincentivare la partecipazione o per consentire modifiche in fase di esecuzione	Basso	- Modello 231, Risk assesment, par. 2.2.2 "acquisto di beni e servizi" e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo"; cap. 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.2 e 4.2	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Valutazione delle offerte (preventivi) e aggiudicazione	- CDA - DG - DA	- Definizione e uso di criteri eccessivamente discrezionali o incoerenti rispetto	Medio	- Modello 231, Risk assesment, par. 2.2.2 "acquisto di beni e servizi" e par. 2.2.3.2	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

		all'oggetto dell'affidamento per manipolarne l'esito e favorire un soggetto - Errata valutazione delle offerte al fine di agevolare un particolare operatore economico - Valutazione sulla non congruità di un soggetto non chiara, o senza adeguata motivazione al fine di agevolare un particolare operatore economico		"prevenzione e controllo"; cap. 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.2 e 4.2	aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Procedure negoziate	CdA DG	- Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla Legge - Abuso di discrezionalità nella scelta delle imprese cui inviare una richiesta di offerta al fine di favorire un'impresa - Artificioso frazionamento degli appalti	Medio	- Modello 231, Risk assesment, par. 2.2.2 "acquisto di beni e servizi" e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo"; cap. 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.2 e 4.2	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Affidamenti diretti	-CdA -DG -DA	-Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla Legge -Abuso di discrezionalità nella valutazione del fornitore da selezionare tramite affidamento diretto -Artificioso frazionamento degli appalti	Medio	- Modello 231, Risk assesment,par. 2.2.2 "acquisto di beni e servizi" e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo"; cap. 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.2 e 4.2	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Varianti in corso di esecuzione del contratto	-DG -DA -Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto	-Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di proposta o di conseguire extra guadagni. -Utilizzo varianti per evitare procedura più lunga e onerosa.	Basso	- Modello 231, Risk assesment,par. 2.2.2 "acquisto di beni e servizi" e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo"; Amministrazione" -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.2 e 4.2	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Subappalto	- DG - DA	- Mancata o errata effettuazione dei controlli sulla documentazione al fine di concedere	Basso	-Modello 231, Risk assesment, par. 2.2.2 acquisto di beni e servizi e par. 2.2.3.2 "prevenzione e	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice



<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

		l'autorizzazione tacita al subappalto ad un determinato fornitore		controllo" -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.2 e 4.2	Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Verifiche in corso di esecuzione	- DG - DA -Responsabili e incaricati di funzione interessati all'acquisto	- Mancate o insufficienti verifiche dell'effettivo avanzamento dello stato dei lavori al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto	Basso	-Modello 231, Risk assesment, par. 2.2 .2 acquisto di beni e servizi e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo" -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.2 e 4.2	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Rendicontazione del contratto	-DG -DA -Resp. Risorse Umane -Resp. Amministrativo	-effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari -mancata verifica di quanto indicato nel contratto -in caso di collaudo, mancanza delle verifiche necessarie per favorire il fornitore	Basso	-Modello 231, Risk assesment, par. 2.2 .2 "acquisto di beni e servizi"; par. 2.3 in particolare 2.3.2. "pagamenti e debiti vs fornitori e vs terzi in genere" -Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare art. 5	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020

<b>AREA ACQUISIZIONE, PROGRESSIONE E GESTIONE DEL PERSONALE</b>					
<b>Processo</b>	<b>Organi e Persone fisiche Responsabili</b>	<b>Rischi</b>	<b>Valutazione dei rischi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Attività di implementazione e/o miglioramento</b>
Reclutamento	-DG -commissioni di selezione	- Richiesta di assunzione non supportata da una reale esigenza. - Mancata definizione delle esigenze del profilo da assumere permettendo favoritismi - Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionale richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari. - modalità di svolgimento della selezione poco	Basso	-Regolamento del personale - Modello 231, Risk assesment,par. 2.2.1 "personale dipendente" e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo; cap. 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Regolamento per la selezione del personale - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.1 e 4.2	- aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2020 - aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

		<p>chiara per reclutare candidati particolari</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Irregolare composizione della commissione di selezione finalizzata al reclutamento di candidati particolari.</li> <li>- inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza dell'imparzialità e della selezione</li> <li>- Esercizio di pressioni indebite facendo leva su posizioni di potere politico o economico per favorire l'assunzione di un professionista od operatore.</li> <li>- Presenza di conflitto di interesse tra i soggetti che partecipano alle diverse fasi e i possibili candidati.</li> </ul>			
Progressioni di carriera	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DG</li> <li>- Resp. Risorse Umane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progressioni di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.</li> <li>- Esercizio di pressioni indebite facendo leva su posizioni di potere politico o economico per favorire la progressione di carriera di un particolare dipendente.</li> </ul>	Basso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modello 231, Risk assesment, par. 2.2.1 "personale dipendente" e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo"; cap. 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione"</li> <li>- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato</li> <li>- Codice Etico in particolare art. 3.1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020</li> <li>- verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020</li> <li>- programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020</li> <li>- aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2020</li> </ul>
Premi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DG</li> <li>- Resp. Risorse Umane</li> <li>- Resp.</li> <li>- Amministrativo</li> </ul>	Riconoscimento di premi senza definire i criteri ed utilizzando la mera discrezionalità	Basso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modello 231, Risk assesment, par. 2.2.1 "personale dipendente" e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo"; cap. 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione"</li> <li>- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato</li> <li>- Codice Etico in particolare art. 3.1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020</li> <li>- verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020</li> <li>- programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020</li> <li>- aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2020</li> </ul>
Procedimenti Disciplinari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CdA</li> <li>- DG</li> </ul>	- Richiesta e/o accettazione	Basso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modello 231, cap. 3.6 sistema disciplinare</li> <li>- Manuale e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020</li> </ul>

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

	- Resp. Risorse Umane	impropria di regali, o altre utilità per non applicare sanzioni - Archiviazione o riduzione delle sanzioni senza giustificato motivo per favorire determinati soggetti. - Omissione di contestazione per condotte sanzionabili accertate per favorire determinati soggetti.		Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare art. 14	- verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020 - aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2020
Conferimento di incarichi di collaborazione	- CdA - DG - Resp. Risorse Umane - Resp. - Amministrativo	- Richiesta di consulenza non supportata da reale esigenza. - Mancata valutazione dei requisiti e delle professionalità in base all'incarico da svolgere allo scopo di agevolare soggetti particolari. - Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità nella selezione di un particolare consulente/ collaboratore - mancato controllo durante lo svolgimento dell'incarico - Corresponsione di compensi superiori al valore del prestatore - Mancate contestazioni durante lo svolgimento dell'incarico	Basso	- Modello 231, Risk assesment, par. 2.2.2.5 "gestione dei contratti con consulenti e partener", e par. 2.2.3.2 "prevenzione e controllo"; cap. 2.3. "ciclo finanziario" e par. 2.4.2. "prevenzione e controllo"; cap. 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 3.1; 3.2 e 4.2	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020

<b>AREA VENDITA DI SERVIZI</b>					
<b>Processi</b>	<b>Organi e Persone fisiche Responsabili</b>	<b>Identificazione Rischi</b>	<b>Valutazione dei rischi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Attività di implementazione e/o miglioramento</b>
Tariffe	- CdA - DG - Ufficio movimento	- Definizione delle tariffe non uguali per la stessa tipologia di contratto per favorire alcuni soggetti - Concessione di sconti sulle tariffe imposte	Basso	- Passaggio in conferenza di servizi - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Modello 231, risk assesment, par. 2.1. "Ciclo attivo" e par. 2.1.3.2 "prevenzione e controllo"; cap 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione"	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

				- Codice Etico in particolare artt. 2, 3.2.,4.2, 5	
Prestazioni	DG Ufficio movimento Piazzalisti	Gestione dei servizi e tempi di intervento in modo discrezionale	Basso	- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Modello 231, risk assesment, par.2.1. "Ciclo attivo" e par.2.1.3.2 "prevenzione e controllo"; cap 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Codice Etico in particolare artt. 2, 3.2.,4.2, 5	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Reclami	- DG - Resp. - Amministrativo soggetti coinvolti nella vendita di servizi	Gestione dei reclami ed interventi di manutenzione in modo discrezionale	Basso	- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Modello 231, risk assesment, par.2.1. "Ciclo attivo" e par.2.1.3.2 "prevenzione e controllo"; cap 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Codice Etico in particolare artt. 3.2.	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Inadempimenti	- DG - Resp. - Amministrativo soggetti coinvolti nella vendita di servizi	- Mancata/alterata verifica degli adempimenti contrattuali al fine di celare inadempienze maturate dal cliente - Gestione dei contenziosi in modo discrezionale	Basso	- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Modello 231, risk assesment, par.2.1. "Ciclo attivo" e par.2.1.3.2 "prevenzione e controllo"; cap 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Codice Etico in particolare artt. 3.2	-aggiornare il Modello - aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020

<b>AREA CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, FINANZIAMENTI</b>					
<b>Processi</b>	<b>Organi e Persone fisiche Responsabili</b>	<b>Identificazione Rischi</b>	<b>Valutazione dei rischi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Attività di implementazione e/o miglioramento</b>
Sponsorizzazioni omaggi	- CdA - DG - Resp. Amministrativo	- Discrezionalità nella scelta del destinatario - concessione ed erogazioni di sponsorizzazioni per ottenere vantaggi - -Utilizzo di contratti di sponsorizzazione per creare disponibilità occulte facendo figurare costi superiori alle prestazioni	Basso	- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato -Modello 231, risk assesment par. 2.2.2.3 "pubblicità e rappresentanza" e "prevenzione e controllo"; cap 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Codice Etico in particolare artt. 3.2 e 4.2	- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

<b>AREA GESTIONE FLUSSI MONETARI E FINANZIARI</b>					
<b>Processi</b>	<b>Organi e Persone fisiche Responsabili</b>	<b>Identificazione Rischi</b>	<b>Valutazione dei rischi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Attività di implementazione e/o miglioramento</b>
Amministrazione e controllo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CdA</li> <li>- DG</li> <li>- DA</li> <li>- Resp. Risorse Umane</li> <li>- Resp.</li> <li>- Amministrativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carenza di rendicontazione</li> <li>- Incompleta/ inaccurata effettuazione delle riconciliazioni bancarie e di cassa al fine di occultare un incasso</li> <li>- Effettuazione di movimentazioni bancarie o tramite contante non autorizzate</li> <li>- Effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari</li> <li>- pagamento di fatture non scadute per privilegiare un determinato fornitore</li> <li>- accettazione di pagamenti non dovuti o non giustificati da idonea documentazione</li> <li>- pagamento di una fattura senza adeguata verifica dall'adempimento della prestazione al fine di favorire soggetti particolari.</li> <li>- mancanza di verifiche periodiche da parte dei soggetti Responsabili</li> </ul>	Medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Modello 231,risk assesment,cap.2.3 "Ciclo Finanziario" e cap. 4. "Bilancio ed altre comunicazioni sociali"</li> <li>- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato</li> <li>- Codice Etico in particolare art. 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aggiornare il Modello - aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020</li> <li>- verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020</li> <li>- programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020</li> </ul>

<b>AREA GESTIONE DEI RAPPORTI CON PUBBLICI UFFICIALI, INCARICATI DI PUBBLICO SERVIZIO ED ORGANI DI VIGILANZA</b>					
<b>Processi</b>	<b>Organi e Persone fisiche Responsabili</b>	<b>Identificazione Rischi</b>	<b>Valutazione dei rischi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Attività di implementazione e/o miglioramento</b>
Rapporti con la PA in genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CdA</li> <li>- DG</li> <li>- Soggetti incaricati rapporti con la P.a.</li> </ul>	Promessa, dazione o accettazione di denaro o altra utilità durante ispezioni, richiesta di finanziamenti , per ottenere un atto od omissione dello stesso.	Basso	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Modello 231, risk assesment cap.3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione"</li> <li>- Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020</li> <li>- verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020</li> <li>- programmare se necessario una nuova</li> </ul>

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

				- Codice Etico in particolare art. 4	formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
--	--	--	--	---	--

<b>AREA FINANZIAMENTI PUBBLICI</b>					
<b>Processi</b>	<b>Organi e Persone fisiche Responsabili</b>	<b>Identificazione Rischi</b>	<b>Valutazione dei rischi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Attività di implementazione e/o miglioramento</b>
Ottenimento, utilizzo e rendicontazione	- CdA - DG - DA - Soggetti incaricati rapporti con la P.a. - Resp. Amministrativo	- Comportamenti non corretti per ottenere finanziamenti pubblici - Utilizzo di contributi/ finanziamenti pubblici per finalità diverse da quelle per cui sono stati erogati - Produzione, presentazione, utilizzo di dichiarazioni, documenti non veritieri o omesse informazioni dovute, per ottenimento indebito di finanziamenti, contributi, sovvenzioni	Basso	-Modello 231 in particolare risk assessment cap.2.3; cap 3 "Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico in particolare artt. 4 e 5	-aggiornare il Modello - aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020

<b>AREA AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO</b>					
<b>Processi</b>	<b>Organi e Persone fisiche Responsabili</b>	<b>Identificazione Rischi</b>	<b>Valutazione dei rischi</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Attività di implementazione e/o miglioramento</b>
Predisposizione dei contratti	CdA DG	Inserimento di clausole dal contenuto vago o vessatorio per favorire soggetti o disincentivare alcuni	Basso	-Modello 231 risk assessment, capitolo 2 - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato - Codice Etico	-aggiornare il Modello - aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
Gestione dei contenziosi	- DG - Resp. Amministrativo	Gestione non uniforme delle contestazioni di fornitori consulenti clienti in caso di non ottemperanza agli accordi contrattuali	Basso	-Modello 231, risk assessment, cap.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione" - Manuale e Procedure Sistema di Gestione Integrato	-aggiornare il Modello - aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

Definizione stragiudiziale	- CdA - DG - Resp. Amministrativo	Favoritismi o altri comportamenti scorretti nelle definizioni stragiudiziali	Basso	-Modello 231, risk assesment cap.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione"	-aggiornare il Modello - aggiornare il Modello 231 entro dicembre 2020 - verificare e nel caso aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020 - programmare se necessario una nuova formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020
----------------------------	---	--	-------	--	---

## 8. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 8.1 Contenuti

Come già evidenziato nei paragrafi che precedono ai fini della redazione del presente Piano, parte integrante del Modello, sono stati analizzati i processi aziendali della Società, sia tramite intervista a soggetti identificati come *key-people* per la conoscenza delle dinamiche aziendali, sia tramite valutazione della principale documentazione aziendale.

L'indagine ha portato all'individuazione di alcune Aree a Rischio e relativi Processi e l'identificazione di distinte ipotesi di rischio corruttivo e fattori abilitanti. Sono quindi state previste idonee misure di prevenzione.

La Società avendo già adottato il Modello di organizzazione e gestione ritiene che molte delle misure proposte siano già efficacemente previste, adottate ed attuate nel Modello 231 che prevede inoltre l'attività di vigilanza dell'OdV, l'informazione e formazione sul Modello ed un sistema di monitoraggio continuo.

L'intero Modello è inoltre stato modificato ed integrato nel corso dell'anno 2018 con ulteriori accorgimenti per prevenire i fenomeni corruttivi.

Nel 2019 inoltre la Società ha proceduto a revisionare il Codice etico e di comportamento nel quale sono previste regole di comportamento per prevenire i rischi corruttivi e più in generale tutti i fenomeni di mala amministrazione.

Come già detto ai paragrafi precedenti, la Società ha deciso di non prevedere nuove misure in quanto quelle previste nei Piani precedenti risultano essere attuate e sono risultate idonee a prevenire i rischi corruttivi e i suoi fattori abilitanti.

Vengono qui citate nel dettaglio le misure di prevenzione adottate da ERF.

### 8.2 Trasparenza

La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata ed è considerata una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione.

L'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza sarà trattata in un'apposita sezione del presente Piano. (Cfr.Par.9).

### 8.3 Diffusione e formazione

Tra le misure di prevenzione l'ANAC fa rientrare la formazione sul Piano.

Ai fini dell'efficacia del Piano (e quindi del Modello, del Codice Etico e del Sistema di gestione integrato) ERF garantisce, sia alle risorse umane già presenti che a quelle da inserire, la corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento di tali soggetti nei Processi a rischio corruzione.

In particolare la comunicazione avviene:

- mediante la pubblicazione in apposita sezione del sito web istituzionale della Società;
- mediante pubblicazione integrale sulla rete aziendale, accessibile a tutti i dipendenti,
- mediante ogni altra modalità idonea ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i Destinatari e in genere di tutti i soggetti che debbano esserne interessati (quali, a titolo esemplificativo, invio di comunicazione tramite e-mail a tutti gli interessati, consegna manuale di documentazione e note informative interne dedicate all'argomento, messa a disposizione della documentazione presso la funzione di riferimento).

Tutti i Dipendenti prendono visione del Piano, del Modello, del Codice Etico e del Sistema di gestione Integrato (anche contestualmente – a seconda dei casi - alle lettere di assunzione o passaggio a nuove mansioni/funzioni o alla stipula dei relativi contratti) e si adeguano all'osservanza degli stessi.

Inoltre sono organizzati corsi di formazione mirata per divulgare e favorire la comprensione delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione del Piano, del Modello 231 e dei principi del Codice Etico.

La formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area operativa in cui operano, della titolarità o meno di poteri di rappresentanza.

#### 8.4 Misure di Controllo

Il sistema dei controlli interni si fonda sul rispetto di alcuni basilari principi previsti sia nel Modello 231, che nel Sistema di Gestione Integrato. Tali sistemi sono inoltre rafforzati con la previsione di informative obbligatorie al RPCT e all'OdV su specifiche situazioni indicate nelle varie procedure.

È stato quindi previsto un coordinamento fra i vari sistemi di controllo interno dato che il Modello 231 ed il Manuale del Sistema di Gestione Integrato prevedono regole di comportamento e controlli che rappresentano idonee misure per prevenire i fattori corruttivi. Sarà compito del RPCT comunicare anche all'OdV eventuali rilievi in tema di prevenzione della corruzione.

Tutti i Destinatari sono tenuti inoltre a collaborare attivamente con il RPCT e riferire allo stesso tutti i casi di violazione del PTPCT e delle misure di prevenzione adottate.

Tutti i soggetti della Società devono segnalare inoltre al RPCT le eventuali modifiche organizzative o di processo affinché lo stesso valuti se il Piano necessita di essere aggiornato. Le violazioni inerenti al Modello 231 e al Codice etico devono essere segnalate all'O.d.V. che ne darà pronta informativa al RPCT per gli ambiti di competenza.

Le violazioni di tali doveri saranno ritenute gravi in sede di responsabilità disciplinare.

La Società rende pubblico sul proprio sito internet l'indirizzo del RPCT e dell'O.d.V. a cui indirizzare le segnalazioni.

#### 8.5 Rotazione dei dipendenti e Rotazione Straordinaria

Il permanere di un medesimo soggetto nello svolgimento di attività in aree funzionali ove sussiste il rischio di corruzione può ingenerare il rischio che lo stesso possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.



<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

Una delle risposte più efficaci per fronteggiare il rischio rappresentato è costituita dalla tecnica manageriale della rotazione del personale che si concretizza in uno spostamento secondo criteri, modalità e tempi predefiniti, dei dipendenti da una posizione funzionale ad un'altra. Inoltre la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

Al fine di sopperire alle difficoltà di porre in essere la rotazione del personale dovute alla contenuta dimensione dell'organico aziendale, ERF valuta, in combinazione o alternativa alla rotazione stessa, l'applicazione della distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni"), come suggerito dalla Determinazione ANAC 8/2015 che si sostanzia nell'attribuire a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche. Inoltre sono previste modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra i lavoratori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, e una trasparenza "interna" delle attività.

Il principio della segregazione delle funzioni è alla base del Modello 231 adottato da ERF e delle misure di prevenzione specifiche ed ulteriori adottate dalla Società.

Diversa dalla rotazione "ordinaria" dei dipendenti è la rotazione "straordinaria" prevista dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, che i dirigenti "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"

La delibera ANAC 215/2019 "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001" richiamata dal PNA 2019, stabilisce che vi sono dei dubbi sull'applicazione di questo articolo per gli enti in controllo pubblico e che quindi queste società hanno la facoltà di valutare se applicare la misura, dopo avere avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale, ossia il momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.

ERF ha comunque deciso che tutti i dipendenti siano obbligati a comunicare alla società e al RPCT l'instaurazione di procedimenti penali a loro carico per condotte di natura corruttiva dalla notizia della loro iscrizione nel registro delle notizie di reato (i reati per cui scatta l'obbligo di comunicazione sono quelli indicati all'art. 7 l.69/2015: articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale). In questi casi la Società deciderà le misure da porre in essere nei confronti del dipendente, tra cui la messa in aspettativa o la sospensione del rapporto di lavoro, anche sulla base del CCNL di riferimento e del sistema disciplinare previsto dal Modello 231, quando non è possibile prevedere una rotazione straordinaria in un diverso ufficio per la ridotta articolazione degli stessi.

ERF ripeterà la sua valutazione a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dell'autorità giudiziaria.

Dei provvedimenti adottati verrà data adeguata motivazione.

## 8.6 Il Codice Etico

Tra le misure di prevenzioni, l'aggiornamento 2015 al PNA prevede la definizione e la promozione dell'etica e standard di comportamento.

ERF ha adottato un Codice Etico che individua i valori aziendali di riferimento, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che, a qualsiasi titolo,

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

operano al loro interno o collaborano con la Società stessa, siano essi dipendenti, clienti, fornitori, consulenti, pubblica amministrazione, pubblici dipendenti, azionisti o ogni altro soggetto con il quale si instauri un contatto.

Il Codice Etico, già predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è stato aggiornato nell'anno 2019 al fine di porre particolare attenzione ai principi afferenti la prevenzione dei rischi corruttivi.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del presente Piano, e quindi del Modello, ed è reperibile sulla rete aziendale e sul sito internet della Società.

### 8.7 Conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41, della legge n. 190/12 ha introdotto l'art. 6 bis nella legge n. 241/90, rubricato "*conflitto d'interessi*", ai sensi del quale: "*il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale*".

In presenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, in relazione alle attività della Società tutti i Destinatari hanno il dovere di astenersi dal partecipare al processo/procedimento interessato in tutte le sue fasi, istruttorie, valutative ed esecutive, ed in particolare dal formulare valutazioni o adottare decisioni per conto della Società.

Per conflitto di interessi si intende una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi propri, del coniuge o di conviventi, di parenti o affini entro il secondo grado, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, di soggetti od organizzazioni di cui siano tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.

In presenza di un conflitto di interessi, anche potenziale, i Destinatari sono tenuti a darne immediata comunicazione per iscritto (tramite e-mail) al superiore gerarchico, al RPCT e, per conoscenza all'ODV. Ricevuta la segnalazione il superiore gerarchico e il RPCT (ovvero il Consiglio di Amministrazione, qualora il conflitto riguardi il RPCT) valuteranno l'assegnazione dell'attività aziendale in oggetto ad altro Responsabile di area. In ogni caso, una volta effettuata la comunicazione, il Destinatario si asterrà dal compiere atti o attività che possano compromettere gli interessi di ERF e si atterrà alle successive decisioni che, sul punto, verranno assunte dal soggetto interpellato.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento

### 8.8 Inconferibilità ed incompatibilità

La delibera dell'ANAC n.831/2016 specifica che tra le misure da programmare nel PTPCT vi siano quelle relative alle modalità di attuazione del D.Lgs 39/2013 in particolare relative alla verifica ed ai controlli sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità. Tale norma è rivolta ad evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita. La legge ha anche valutato in via generale che il contemporaneo svolgimento di alcune attività potrebbe generare il rischio di svolgimento imparziale dell'attività amministrativa costituendo un terreno favorevole a illeciti scambi di favori.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

In base anche alle "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione" di cui alla delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, il RPCT deve verificare l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di Presidente, Amministratori delegati e dei dirigenti della Società ai sensi del D.lgs. 39/2013.

ERF quindi adotta specifiche misure per l'adeguamento alla normativa D.Lgs 39/2013: come suggerito anche nel PNA 2019, prima del conferimento dell'incarico ogni interessato dovrà rendere una dichiarazione scritta della insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità in base alle norme vigenti. Il RPCT avrà 15 giorni per valutare la dichiarazione ricevuta; in caso di esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso) potrà essere conferito l'incarico.

Nella dichiarazione l'interessato si impegnerà ad informare immediatamente il RPCT ed il Consiglio di Amministrazione della Società nel caso in cui sopraggiungano cause in pendenza dell'incarico. Detta dichiarazione viene pubblicata sul sito istituzionale di ERF.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al presente decreto.

Il RPCT è chiamato a vigilare sull'applicazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi, nonché a procedere a tempestiva contestazione all'interessato e segnalazione al Consiglio di Amministrazione circa il verificarsi di una delle circostanze di cui al D.lgs. 39/2013.

Per l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità si rinvia alla normativa specifica, alle Linee Guida dell'ANAC e al PNA 2019.

Nel caso in cui ERF intenda conferire incarichi:

- per la formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso,
- per l'assegnazione di dipendenti, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati
- dirigenziali e altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013,

verranno poste in essere delle verifiche sulla sussistenza di eventuali precedenti penali; se all'esito della verifica risulteranno a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, ERF provvederà a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione ad altro soggetto ed applicherà le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

### **8.9 Segnalazioni di condotte illecite o non corrette da parte dei destinatari- tutela del dipendente che segnala gli illeciti (Whistleblowing)**

La delibera dell'ANAC n.831/2016 prevede che debba essere prevista quale misura di prevenzione della corruzione, una procedura finalizzata "ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione".

Si fa inoltre presente che la legge 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha modificato l'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 (Tutela del dipendente che segnala gli illeciti) prevedendo tra gli altri interventi, quello di estendere l'applicazione della norma anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. Il nuovo articolo prevede inoltre il divieto di rivelare l'identità del segnalante oltre che nel procedimento disciplinare, (salvo in presenza di consenso del segnalante), anche in quello penale e contabile.

La legge 179/2017 ha inoltre modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/01, prevedendo:

*“ I modelli [231] prevedono:*

*a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*

*b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*

*c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*

*d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.*

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e' nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa”.*

La società ERF intende dare attuazione a tale misura prevedendo che tutti i Destinatari debbano informare il RPCT e/o l'ODV in caso di:

- anomalie o atipicità riscontrare nello svolgimento nelle normali attività relative alle aree a rischio ed ai relativi Processi a rischio corruzione;
- comportamenti difforni delle previsioni del Piano, del Codice Etico o del Modello 231;
- violazioni, o anche richieste da chiunque avanzate che comportino violazioni del Piano, del Codice Etico o del Modello 231;
- commissione di illeciti, in generale.

Nel sistema disciplinare del Modello 231 sono state introdotte sanzioni per chi viola le misure di tutela del segnalante, effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, pone in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il RPCT e l'ODV, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze, valutano le segnalazioni ricevute e le conseguenti attività ispettive, di segnalazione e di reportistica da porre in essere: eventuali provvedimenti sanzionatori saranno, comunque, adottati dai competenti organi della Società.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

Tutti i dipendenti, ivi compresi i soggetti esterni alla Società, che sono tenuti a segnalare condotte illecite e ogni violazione o sospetto di violazione del presente Piano possono indirizzare le stesse al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica [trasparenza@erf-spa.it](mailto:trasparenza@erf-spa.it) il quale procederà all'avvio delle iniziative del caso o all'Organismo di Vigilanza del Modello 231 all'indirizzo [odv231erf@gmail.com](mailto:odv231erf@gmail.com)..

### 8.10 Pantouflage

*Come indicato nell'aggiornamento 2018 al PNA, "l'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti."*

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione.

Il PNA 2019 stabilisce che negli enti di diritto privato in controllo sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali mentre non si estende ai dirigenti ordinari a meno che, in base allo statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali. Non si applica il divieto ai dipendenti.

L'Anac specifica che i soggetti con poteri autoritativi e negoziali, sono quelli che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, tali poteri, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

Nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Rientrano inoltre l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Visto quanto sopra e seguendo le indicazioni previste nel PNA 2019, la Società ha deciso di prevedere l'obbligo per i dirigenti, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Inoltre vi sarà l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage e nei bandi di gara sarà inserito l'obbligo per l'operatore di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

Il RPCT o il CdA non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, deve segnalare detta violazione all'ANAC ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

### **8.11 Il sistema disciplinare**

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione trasfuse nel presente PTPCT devono essere rispettate da tutti i dipendenti. L'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012 dispone infatti che *"la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"*. Con particolare riferimento ai Dirigenti, a detta responsabilità disciplinare si aggiunge quella dirigenziale.

E' obbligo quindi per tutti i Destinatari astenersi dal porre in essere condotte che, direttamente o indirettamente, possano concretizzarsi in fenomeni corruttivi: è obbligo pertanto per tutti i Destinatari garantire la scrupolosa osservanza del Piano, del Modello 231, del Codice Etico e del Sistema di gestione Integrato

A tal fine la Legge, nonché il D.Lgs. 231/2001, individuano fra i requisiti essenziali del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza e del Modello la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Piano e/o Modello, nonché in caso di violazione dei principi di cui al Codice Etico. In caso di violazione da parte dei dipendenti sono applicate le sanzioni disciplinari di cui al CCNL vigente; misure disciplinari specifiche sono applicate inoltre agli altri Destinatari (ad es. amministratori).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione o dall'esito di qualsiasi procedimento, anche penale, avviato innanzi l'autorità giudiziaria. La Società, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

ERF ha quindi integrato il sistema sanzionatorio previsto nel Modello 231 in merito al mancato rispetto delle misure di prevenzione della corruzione indicate nel presente Piano.

### **8.12 Misure di prevenzione ulteriori**

Come indicato anche nella tabella riassuntiva (cfr. par.7.4), quali misure di prevenzione della corruzione specifiche ed ulteriori rientrano:

- il Modello 231
- il Regolamento per la selezione del personale
- il Manuale e Procedure del Sistema di Gestione Integrato
- il Codice Etico

Tutti i soggetti interni ed esterni con i quali la Società intrattiene rapporti sono informati dell'obbligo di rispettare quanto previsto in tali documenti, per le parti di competenza

## **9. SEZIONE TRASPARENZA**

### **9.1 Il quadro normativo**

Il d.lgs. 97/2016 ha introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza, sia per quel che riguarda l'organizzazione (sezione della trasparenza come parte del PTPC e unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto), sia per quanto riguarda l'ambito di applicazione, sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato di cui all'art. 5 del d.lgs.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

33/2013). La presente sezione del PTPCT è stata predisposta tenendo conto delle novità sopra rappresentate.

In particolare in merito all'ambito di applicazione della normativa sulla trasparenza, il d.lgs. 33/2013, modificato dal d.lgs 97/2016, ha previsto che tra i soggetti in controllo pubblico (art. 2-bis, co. 2 lett. b) rientrano le società in controllo pubblico come definite dal D.lgs.175/2016 per le quali si applica la medesima disciplina sulla trasparenza prevista per le PA, "in quanto compatibile".

Le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" emanate con delibera dell'ANAC n.1134/2017 forniscono indicazioni, nell'allegato 1, su quali siano le misure di prevenzione e gli obblighi di trasparenza che le società in controllo pubblico devono adottare e pubblicare.

## 9.2 Obiettivi strategici in materia di trasparenza

ERF intende dare attuazione al principio di trasparenza, intesa come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". L'obiettivo fondamentale posto dal Legislatore, e fatto proprio dagli organi della Società, è quello di mettere a disposizione dell'intera collettività tutte le "informazioni pubbliche" trattate dalla stessa.

Le azioni poste in essere da ERF mirano a tutelare il Diritto di ogni cittadino a conoscere l'operato della P.A., ed in questo caso di una società in controllo pubblico.

## 9.3 Soggetti coinvolti

Il Responsabile per la corruzione e trasparenza è stato nominato in data 23.06.2017 dal CdA nella figura del Direttore Generale.

Il Responsabile svolge i seguenti compiti specifici in materia di trasparenza:

- aggiornamento della Sezione Trasparenza del PTPCT;
- controllo sul corretto adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa;
- controllo e verifica della regolare attuazione dell'accesso civico, secondo le modalità che saranno esposte nel paragrafo dedicato;
- segnalazione dei casi di inadempimento o adempimento parziale degli obblighi previsti dalla normativa vigente;
- trasmissione all'ANAC, ove questa ne faccia richiesta, di ogni dato ed informazione oggetto di pubblicazione o i risultati del monitoraggio periodico.

Soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati: il RPCT si avvale, per la trasmissione e pubblicazione sul sito internet della Società dei dati previsti dalla normativa sulla trasparenza, del Responsabile dell'Area Amministrativa il quale può richiedere alle varie aree aziendali, a seconda del dato da pubblicare, i documenti e le informazioni necessarie.

L' OdV ha il compito di controllare e monitorare gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa della trasparenza e attestarne l'assolvimento da parte della Società.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

#### 9.4 Individuazione dei dati da pubblicare

ERF ha implementato il proprio sito istituzionale con un'apposita sezione, denominata "Amministrazione Trasparente", nella quale sono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati concernenti l'organizzazione della Società e la sua attività ed i dati indicati dal D.Lgs. 33/2013, per quanto compatibili.

La sezione "Amministrazione Trasparente" è consultabile all'indirizzo [www.erf-spa.it](http://www.erf-spa.it) e si articola a sua volta in specifiche sottosezioni, organizzate in conformità con quanto disciplinato dalla normativa vigente.

Tali sottosezioni riportano le informazioni obbligatorie per le società in controllo pubblico e dunque con l'esclusione delle disposizioni applicabili esclusivamente alle Pubbliche Amministrazioni in senso stretto.

Ad oggi la sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale di ERF è composta dalle seguenti sotto sezioni:

- Disposizioni Generali:
- Organizzazione
- Consulenti e collaboratori.
- Personale.
- Bandi di gara e contratti
- Sovvenzioni contributi sussidi vantaggi economici
- Bilanci
- Beni immobili e gestione patrimonio
- Controlli e rilevamenti sull'Amministrazione
- Altri contenuti

I dati saranno aggiornati, sulla base di quanto indicato nell'allegato 1 delle Linee Guida.

I dati rimangono pubblicati per il tempo stabilito dalla normativa sulla trasparenza ed in conformità al Regolamento Ue 2016/679 al Codice privacy, che consente il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

#### 9.5 Accesso Civico

Importanti novità sono state introdotte in materia di accesso civico da parte del d.lgs. 97/2016.

L'art. 5, co.1 del D. lgs.33/2013 in relazione all'accesso civico semplice, prevede che *"L'obbligo ... in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione."*

L'accesso civico è attuato tramite misure che ne assicurano l'efficacia, tempestività e la facilità per il richiedente.

La richiesta di accesso civico è gratuita, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali, non deve essere motivata e deve essere presentata al RPCT al seguente indirizzo di posta elettronica [trasparenza@erf-spa.it](mailto:trasparenza@erf-spa.it).

La procedura per le richieste di accesso civico e il modulo per effettuare le stesse è presente sul sito di ERF, sezione Amministrazione Trasparente-Accesso Civico.

Il co. 2 dell'art 5 del D.Lgs. 33/2013 prevede invece l'accesso civico "generalizzato" ossia il diritto di chiunque di accedere a dati e documenti, relativi alle attività di pubblico interesse,



<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (interessi pubblici o privati previsti dall'art. 5 bis del D.lgs. 33/2013).

Le richieste non devono essere generiche ma devono consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione, con riferimento, almeno, alla loro natura e al loro oggetto.

Le richieste devono essere indirizzate al RPCT al seguente indirizzo di posta elettronica [trasparenza@erf-spa.it](mailto:trasparenza@erf-spa.it).

Le richieste verranno valutate al fine di prevedere l'accoglimento, il rifiuto il differimento o la limitazione delle stesse.

Della decisione presa sarà data espressa motivazione.

Per tutto quanto qui non riportato si rimanda alla normativa specifica in materia di accesso civico prevista dal D.lgs. 33/2013 e nella sezione Amministrazione Trasparente-Accesso Civico dove è prevista apposita procedura e la modulistica per l'invio delle richieste.

## 10. MONITORAGGIO ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia e dell'idoneità delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

Il monitoraggio viene effettuato su due livelli: il primo livello viene attuato dai vari soggetti della Società in quanto le misure di prevenzione riguardano principalmente il rispetto di parti specifiche del Modello 231 e del Manuale del Sistema integrato che stabiliscono modalità di comportamento e controlli per ogni singola attività. Il rispetto di tali procedure viene monitorato costantemente e per tutte le attività dal CdA, dal Direttore generale (che è anche RPCT), dai responsabili di funzione e dall'O.d.V.

Sulla base di tale monitoraggio il RPCT verifica l'efficace attuazione del Piano proponendone l'aggiornamento nel caso vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Azienda o a seguito di indicazioni da parte dei soggetti della Società (monitoraggio di secondo livello).

Il RPCT annualmente redige una relazione recante i risultati dell'attività svolta e i risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso, e la trasmette al Consiglio di Amministrazione e, per opportuna conoscenza, all'ODV. Della stessa relazione viene data pubblicazione nell'apposita sezione del sito web.

L'aggiornamento costituisce un adempimento fisiologico, dovuto all'arco temporale triennale di vigenza del Piano ed alla necessità di procedere ad uno scorrimento annuale dello stesso, secondo una metodologia di implementazione graduale e progressiva.

Il Piano sarà inoltre aggiornato ed adeguato alle indicazioni che verranno fornite dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione e con gli eventuali atti di indirizzo che interverranno nel corso dell'attuazione del ciclo temporale di vigenza dello stesso.

<b>ATTIVITA' DA EFFETTUARE NEL 2019</b>	<b>ATTIVITA' EFFETTUATE</b>
Adozione e pubblicazione PTPC (entro il 31/01/2019)	Il PTPC è stato adottato il 16.01.2019 ed è stato pubblicato
Aggiornamento del sito, sezione "Amministrazione Trasparente" e pubblicazione dei dati previsti ex d.lgs. 33/2013	Nella Sezione "Amministrazione trasparente" sul sito web sono stati pubblicati quasi tutti i dati richiesti dalla legge
Verificare e nel caso aggiornare quanto	Il Modello 231 non è stato di aggiornato.

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

previsto nel Modello 231 entro dicembre 2019	<i>Verrà effettuato l'aggiornamento del Modello entro dicembre 2020</i>
Monitoraggio sul Modello 231 in particolare per i processi ritenuti a rischio corruzione e verifica sul rispetto dello stesso	È stato effettuato il monitoraggio di alcuni processi. <i>Durante il 2020 continuerà l'attività di monitoraggio dei processi a rischio corruzione</i>
Aggiornamento del Codice Etico entro luglio 2019	Il Codice Etico è stato aggiornato il 18.12.2019
Aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2019	Il Regolamento non ha richiesto aggiornamenti
Verifica annuale sulle dichiarazioni di compatibilità	Sono state verificate le dichiarazioni
Prevedere la formazione dei dipendenti	È stata svolta la formazione dei dipendenti sul Modello 231 e sul Codice etico con particolare attenzione sulle regole di comportamento da rispettare per evitare fenomeni corruttivi
Pubblicazione attestazione assolvimento obblighi da parte dell'O.d.V. entro aprile 2019	È stata pubblicata l'attestazione assolvimento obblighi da parte dell'O.d.V. entro aprile 2019
Relazione annuale del Piano (da pubblicare entro il 31 dicembre nel sito della società)	È stata predisposta e pubblicata sul sito la relazione relativa all'anno 2019

ERF con la stesura del presente Piano intende nei prossimi anni procedere al monitoraggio di quanto previsto e predisposto secondo la programmazione stabilita per ciascuna misura.

## **12 PIANIFICAZIONE TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

<b>Anno 2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adozione e pubblicazione PTPCT</li> <li>- Aggiornamento del Modello 231 entro dicembre 2020</li> <li>- Monitoraggio sul Modello 231 in particolare per i processi ritenuti a rischio corruzione e verifica sul rispetto dello stesso</li> <li>- Aggiornare se necessario il Regolamento del personale entro dicembre 2020</li> <li>- Prevedere se del caso ad un nuovo corso di formazione dei dipendenti da effettuare entro dicembre 2020</li> <li>- verificare se aggiornare il Codice Etico entro dicembre 2020</li> <li>- Aggiornamento del sito, sezione "Amministrazione Trasparente" e pubblicazione dei dati previsti ex d.lgs. 33/2013</li> <li>- Verifica annuale sulle dichiarazioni di compatibilità</li> <li>- Pubblicazione attestazione assolvimento obblighi da parte dell'O.d.V. entro aprile 2020</li> <li>- Eventuali azioni di rotazione del personale o verifica della</li> </ul>
------------------	--

<b>ERF</b>	<b>PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	Revisione del 29/04/2020
	<b>APPENDICE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b>	

	segregazione delle funzioni - Valutazione operato del 2020 in materia di anticorruzione - Relazione annuale del RPCT
<b>Anno 2021</b>	- Adozione e pubblicazione PTPCT - Perfezionamento procedure attuate - Aggiornamento del sito, sezione "Amministrazione Trasparente" e pubblicazione dei dati previsti ex d.lgs. 33/2013 - Valutazione operato del 2020 in materia di anticorruzione - Pubblicazione attestazione assolvimento obblighi da parte dell'O.d.V. entro aprile 2021 - Relazione annuale del Piano da parte RPTC
<b>Anno 2022</b>	- Adozione e pubblicazione PTPCT - Verificare e nel caso aggiornare quanto previsto nel Modello 231 - Perfezionamento procedure attuate - Aggiornamento del sito, sezione "Amministrazione Trasparente" e pubblicazione dei dati previsti ex d.lgs. 33/2013 - Valutazione operato del 2021 in materia di anticorruzione - Pubblicazione attestazione assolvimento obblighi da parte dell'O.d.V. entro aprile 2022 - Aggiornare se necessario il Regolamento del personale ed il Codice Etico - Relazione annuale del Piano da parte RPTC